



Monimuotoisuus ja inklusiivisuus työyhteisöissä

KULKEVA-hanke



Kulkeva-hankkeessa pidettiin huhtikuussa Kansainvälinen osaaminen ratkaisuna Kanta-Hämeen rekrytointihaasteisiin -webinaarisarja. Kouluttaja Sari Suomalaisella, Target Vision Oy:stä, on pitkä kokemus kansainvälisistä asioista kuten johtamisesta, suorahauista, konsultoinnista sekä monikulttuuristen tiimien eroavaisuuksista ja taustoista. Tässä blogisarjassa pohditaan, kuinka monimuotoisuus ja inklusiivisuus näkyy työpaikoilla eri tilanteissa. Erityisesti tarkastellaan, miten eri kulttuuritaustoista tulevat työntekijät voivat rikastuttaa työyhteisöjä ja edistää innovatiivisia ratkaisuja. Tässä blogisarjassa nousee esille myös käytännön esimerkkejä siitä, kuinka monimuotoisuus voi parantaa tiimien toimivuutta ja organisaation mainetta työnantajana.



Sisällysluettelo

1. **Monikulttuurisuus ja inklusiivisuus ovat työpaikan arvokkaita voimavaroja**
2. **Rekrytointi monikulttuurisuuden edistäjänä**
3. **Perehdytyksen toiminnallinen rooli monikulttuurisuudessa**
4. **Monimuotoisuuden johtaminen ja työkuultuuri työyhteisöissä**
5. **Johtamisen merkitys monikulttuurisessa työyhteisöissä**



Monikulttuurisuus ja inklusiivisuus ovat työpaikan arvokkaita voimavaroja

Kuinka monikulttuurisuus ja inklusiivisuus näkyvät työpaikoilla?

Monikulttuurisuus ja inklusiivisuus ovat työpaikan arvokkaita voimavaroja. Kuinka monikulttuurisuus ja inklusiivisuus näkyvät työpaikoilla? Organisaatioissa tulee olla avoin ja turvallinen työympäristö, joka edistää monimuotoisuutta ja inklusiivisuuden vahvistumista. Käytännön työssä tämä tarkoittaa sitä, että jokaisen työntekijän yksilölliset piirteet ja näkemykset otetaan huomioon. Sari Suomalainen Target Visionilta sanoo, että juuri nämä ovat arvokkaita voimavaroja työyhteisössä.

Monikulttuurisessa organisaatiossa tasavertaista osallistamista ja kehittämistä tulee luoda siten, että työntekijöiden äänet pääsevät kuuluville ja heidän tarpeensa otetaan huomioon. Organisaatiolta tämä vaatii sitoutumista, jatkuvaa koulutusta ja tietoisuuden lisäämistä. Ei riitä, että koulutetaan vain sisäisille sidosryhmille; kaikkien työntekijöiden, mukaan lukien ylin johto, tulee ymmärtää, miten rakentaa inklusiivista työkuiltoa. Organisaatioiden tulee näyttää aktiivista esimerkkiä myös ulospäin, esimerkiksi osallistamalla messuille ja tapahtumiin, jotka tukevat organisaation omaa strategiaa.



Muutos kannattaa aloittaa avaamalla avoin keskustelu, tavoitteena rakentaa organisaatiota, jossa jokainen henkilökunnan jäsen tuntee olonsa tervetulleeksi ja arvostetuksi, riippumatta taustasta, uskonnosta tai identiteetistä. Sari Suomalainen sanookin, että näiden asenteiden tulisi juurtua henkilöstön DNA:han. Tämä vaatii pitkäjänteistä työtä sekä säännöllistä seuranta ja toiminnan arvioimista. Organisaatioiden on luotava kehys, joka mahdollistaa jatkuvan vuoropuhelun ja palautteen antamisen, jotta kaikki työntekijät voivat osallistua aktiivisesti muutokseen. Tämä prosessi ei ainoastaan paranna työilmapiiriä, vaan myös vahvistaa sitoutumista ja luottamusta organisaation arvoihin.



Rekrytointi monikulttuurisuuden edistäjänä

Yrityksen tulee panostaa monimuotoisuuden ja inklusion edistämiseen johtamisessa ja rekrytoinnissa. Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen johdon tulee osoittaa vahvaa sitoutumista ja antaa esimerkkiä käytännön toimillaan

Rekrytointiprosessi kannattaa suunnitella huolellisesti

Rekrytointiprosessin tulee olla avoin ja syrjimätön, jotta kaikki osaajat voivat saada tasapuolisen mahdollisuuden työpaikkaan. Organisaation tulee valmistella rekrytointiprosessi huolellisesti. Erityisesti työpaikkailmoitus ja viestintä tulee olla selkeitä ja ymmärrettäviä eri kulttuuritaustoista tuleville hakijoille. Rekrytoijan on hyvä antaa tietoa työpaikan sijainnista, vastuualueista ja yrityskulttuurista, jotta kansainväliset lahjakkuudet voivat arvioida, vastaavatko ne heidän odotuksiaan ja elämäntilannettaan. On tärkeää ottaa huomioon myös työnhakijan näkökulma rekrytoinnissa; joissain maissa verkostoituminen ja suositukset ovat merkittävässä asemassa työnhakuprosessissa. Rekrytointiprosessissa tulisi hyödyntää myös monipuolisia kanavia, jotta saavutetaan mahdollisimman laaja ja monimuotoinen hakijajoukko.



Virtuaalisen rekryointitapahtuman avulla tavoitat laajan yleisön tehokkaasti

Virtuaalisen rekryointitapahtuman avulla tavoitat laajan yleisön tehokkaasti. Järjestämällä kansainvälisiä virtuaalisia rekryointitapahtumia, organisaatiot voivat tavoittaa laajan yleisön ilman matkustamista. Videoneuvottelut ja virtuaalitodellisuus mahdollistavat yritysten esittelyn ja potentiaalisten työnhakijoiden tapaamisen tehokkaasti. Aikavyöhykkeiden huomioiminen varmistaa kaikkien osallistumisen mukavuuden, ja esirekisteröinti tehostaa työnantajan ja ehdokkaiden keskusteluja.

Virtuaalitapahtumat tarjoavat kustannustehokkaan tavan tavoittaa ehdokkaita ja houkutella teknologia-alan osaajia, vahvistaen samalla yrityksen brändiä ja rakentaen suhteita jo ennen rekryointiprosessia. Ne tarjoavat moderneja ratkaisuja ja voivat korvata perinteiset työmessut, erityisesti teknologiassa ja ohjelmistokehityksessä. Tarjoamalla kattavaa tietoa ja tukea rekryointiprosessin aikana, yritys voi helpottaa kansainvälisten hakijoiden päätöksentekoa ja edistää positiivista kokemusta yrityksestä.



Organisaatioiden on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää eri kulttuurien työmarkkinat syvällisesti ja kehittää joustavia rekrytointimenetelmiä, jotka vastaavat sekä organisaation strategisiin tavoitteisiin että potentiaalisten työntekijöiden odotuksiin ja tarpeisiin. Tämän saavuttaminen vaatii kattavaa tietämystä erilaisista maahanmuuttosäännöksistä, viisumivaatimuksista ja työlupaprosesseista eri maissa.

Lisäksi on olennaisen tärkeää tehdä selkeät ja ymmärrettävät sopimukset kansainvälisten työntekijöiden kanssa, jotta molempien osapuolten odotukset sekä oikeudet ja velvollisuudet ovat selkeästi määritelty. Näin myös saavutetaan parempi yhteisymmärrys ja sitoutuminen, mikä puolestaan voi parantaa työntekijöiden tyytyväisyyttä ja vähentää vaihtuvuutta organisaatiossa. Klaritun kommunikaation ja kulttuurisen herkkyyden avulla organisaatiot voivat luoda houkuttelevan työympäristön, joka tukee monimuotoisuutta ja osallisuutta.



Perehdytyksen toiminnallinen rooli monikulttuurisen työkuulttuurin rakentamisessa

Tutkimukset osoittavat, että inklusiiviset ja monimuotoiset työympäristöt parantavat työntekijöiden tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Tiimit ovat 35 % tuottavampia yrityksissä, jotka panostavat aktiivisesti inklusiivisuuteen. Esihenkilön rooli ja parhaat käytännöt ovat merkittävässä asemassa siinä, kuinka uudet työntekijät sijoittuvat organisaatioon. Esihenkilön roolin lisäksi voidaan käyttää useita toiminnallisia menetelmiä, kuten kohdennettua perehdytysohjelmaa. Rekrytointi- ja perehdytysprosessi ovat yksi mahdollisuus korostaa inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta työnantajabrändin rakentamisessa. Menestystarinoiden kannattaa näkyä yrityksen urasivuilla, sillä inklusiivisuus osana brändiä voi vahvistaa työnantajabrändiä merkittävästi.

Perehdytyksen toiminnallinen rooli monikulttuurisen työkuulttuurin rakentamisessa on ensiarvoisen tärkeä. Parhaat käytännöt osana tehokasta perehdytystä sisältävät kulttuurienvälistä sensitiivisyyttä, joka on olennainen osa organisaation menestystä. Organisaation kannattaa järjestää koulutuksia, jotka keskittyvät kulttuurienväliseen viestintään ja erilaisuuden ymmärtämiseen. Esimerkiksi Siemens on onnistunut rakentamaan inklusiivisen työkuulttuurin tarjoamalla monikulttuurista viestintäkoulutusta, mikä on vähentänyt väärinkäsityksiä ja parantanut yhteistyötä.



Erityisiä harjoituksia voivat olla esimerkiksi roolipelit, joissa simuloidaan tyypillisiä kulttuurisia vuorovaikutustilanteita. Lisäksi esihenkilön tulee tarjota jatkuvaa tukea ja seurata edistymistä. Sari Suomalainen kehottaa organisaatiota implementoimaan jatkuvan perehdytysohjelman, jossa työntekijöitä tuetaan säännöllisesti myös ensimmäisten kuukausien jälkeen. Säännöllinen palaute ja mentorointisessiot voivat olla avuksi. Tämä voi sisältää muodollisia palautekeskusteluja 30, 60 ja 90 päivän kohdalla työn aloittamisen jälkeen. Organisaation kannattaa sijoittaa uuteen työntekijään ennen kaikkea aikaa.

Teknologian Rooli Perehdytyksessä

Online-perehdytys tarjoaa joustavuutta ja mahdollistaa materiaalien uudelleenkatselun. Virtuaaliset perehdytysohjelmat voivat sisältää interaktiivisia moduuleja ja verkkokursseja, jotka käsittelevät niin työhön liittyviä kuin kulttuurisia aiheita. Esimerkiksi Accenture käyttää interaktiivisia virtuaaliohjelmia, jotka ovat lisänneet työntekijöiden sitoutumista ja oppimista. Kielituki on myös tärkeä tekijä. Tarjoa monikielisiä perehdytysmateriaaleja ja käännöspalveluita helpottamaan ymmärtämistä ja osallistumista. Digitaalinen alusta, jossa perehdytysmateriaalit ovat saatavilla eri kielillä, voi olla erittäin hyödyllinen. Esimerkiksi Google tarjoaa perehdytysmateriaaleja 40 eri kielellä, mikä on helpottanut globaalien tiimien sopeutumista.



Haasteet ja Ratkaisut

Yleisimmät haasteet, joita organisaatiot kohtaavat perehdyttäessään kansainvälisiä työntekijöitä, ovat kielimuurit, kulttuuriset väärinkäsitykset ja sopeutumisvaikeudet. Näiden ratkaisemiseksi voidaan tarjota kielikursseja, kulttuurivälittäjiä ja monipuolisia tukipalveluita. On tärkeää, että yritys luo tehokkaita kanavia, joiden kautta uudet työntekijät voivat antaa palautetta perehdytyksen suhteen. Tämä auttaa jatkuvassa prosessin parantamisessa. Hyviä keinoja ovat esimerkiksi anonyymit kyselyt ja säännöllisesti pidettävät palautekeskustelut, jotka mahdollistavat avoimen keskustelun ja työntekijöiden kokemusten jakamisen.



Monimuotoisuuden johtaminen ja työkuultuuri työyhteisöissä

Monimuotoisuuden johtaminen ja työkuultuuri ovat tärkeitä teemoja globaalissa liiketoimintaympäristössä. Organisaatioiden on kehitettävä strategioita, jotka tunnustavat ja kunnioittavat monikulttuurisia tarpeita ja arvoja. Yhteistyön tehostamiseksi organisaatioiden tulisi jakaa yhteisiä monikulttuurisia tavoitteita ja luoda ympäristö, jossa jokaisen työntekijän ääni kuuluu.

Tutkimusten mukaan monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö ei ainoastaan paranna sitoutumista, vaan se myös edistää luovuutta ja innovatiivisuutta. Yhdistelemällä erilaista taustaa ja näkökulmia tiimissä, organisaatio voi saavuttaa parempia liiketoimintatuloksia. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että organisaatiot tarvitsevat selkeät käytännöt ja perusperiaatteet, jotka edistävät yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä työpaikalla, varmistaen, että kaikki työntekijät tuntevat itsensä arvostetuiksi ja osaksi yhteisöä.



Inklusiivisessa ja monimuotoisessa johtamistavassa esihenkilö pyrkii saamaan esille kunkin ainutlaatuiset vahvuudet ja vahvistaa niitä. Tiimin jäsenien ei tarvitse olla samasta muotista, vaan jäsenien erilaisuutta arvostetaan aidosti tiimin ainutlaatuisena voimavarana.

Monimuotoinen ja inklusiivinen strateginen johtaminen voi tarjota kilpailuetua kilpailijoihin nähden.

Kansainvälinen yhteistyö ja verkostoituminen auttavat tunnistamaan yhteisiä haasteita ja mahdollisuuksia, koska monet maat ja kulttuurit ovat kohdanneet samanlaisia haasteita aiemmin esimerkiksi sukupuoleen, etnisyyteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvissä kysymyksissä. Yhdessä oppimalla toinen toisiltamme ja kehittämällä parhaita käytäntöjä, voimme edistää yhteenkuuluvaisuuden tunnetta työpaikoilla. Organisaatiossa kannattaa uskaltaa ja ottaa vastaan eriäviäkin mielipiteitä, sillä se palkitsee lopulta menestyneemmän, monimuotoisemman ja avoimemman työyhteisön muodossa. Monimuotoisuuden edistäminen on tärkeää myös liiketoiminnan kannalta, sillä se auttaa houkuttelemaan ja pitämään kiinni lahjakkaista työntekijöistä. Johtamisen rooli korostuu, ja onkin tärkeää, että yrityksen johto näyttää esimerkkiä sekä luo avointa ilmapiiriä.



Organisaatiot voivat edistää monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta rekrytoimalla henkilöstöä erilaisista taustoista, tarjoamalla tasa-arvoiset mahdollisuudet urakehitykseen ja luomalla avoimen ilmapiirin, jossa kaikki työntekijät voivat tuntea itsensä arvostetuiksi ja hyväksytyiksi. Lisäksi koulutus moninaisuudesta ja kulttuurisesta sensitiivisyydestä voi auttaa henkilöstöä ymmärtämään paremmin erilaisia näkökulmia ja työskentelemään tehokkaasti yhdessä monimuotoisessa ympäristössä. Tämä ei ainoastaan paranna työtyytyväisyyttä, vaan myös lisää innovaatioita ja luovuutta, mikä johtaa parempiin liiketoimintatuloksiin. Monimuotoisuuden vaaliminen organisaation strategiassa on investointi tulevaisuuteen, jossa jokaisen yksilön ainutlaatuisuus nähdään voimavarana.



Johtamisen merkitys monikulttuurisessa työyhteisössä

Tukea työntekijöille ja työpaikoille

Johtamisen merkitys monikulttuurisessa työyhteisössä korostuu erityisesti kansainvälisten työntekijöiden integroimisessa. On elintärkeää, että ylin johto ja esihenkilöt tarjoavat selkeää suuntaa ja tukea sopeutumisprosessille, jotta työntekijät voivat navigoida kulttuuristen haasteiden läpi. Organisaatioiden tulisi kehittää käytäntöjä, jotka varmistavat, että jokainen työntekijä saa tarvitsemansa resurssit ja tuen. Tämä voi sisältää säännöllisiä palautekeskusteluja, kulttuurista herkkyyttä käsitteleviä työpajoja ja mahdollisuuksia osallistua monimuotoisiin tiimeihin. Tällaiset toimet eivät ainoastaan helpota integraatiota, vaan myös vahvistavat työyhteisön yhteishenkeä ja lisäävät työntekijöiden sitoutumista, mikä puolestaan parantaa organisaation kokonaistehokkuutta ja kykyä innovoida.



Perehdytys ja orientaatio

Uuden työntekijän ensimmäiset päivät ja viikot ovat ratkaisevia hänen sopeutumiselleen organisaation kulttuuriin. Siksi on tärkeää, että uudet kansainväliset työntekijät saavat kattavan ja ymmärrettävän perehdytyksen organisaation toimintaan ja käytäntöihin. Tämä auttaa heitä hahmottamaan yrityksen vision, arvot ja tavoitteet sekä ymmärtämään työkuulttuurin odotuksia ja käytäntöjä.

Orientaatio-ohjelmaan tulisi sisältyä myös tietoa maan kulttuurista ja työmarkkinoiden toimintatavoista, jotta uudet työntekijät voivat paremmin sopeutua uuteen. Esihenkilöille on erityisen tärkeää tunnistaa, ettei integrointiprosessi pääty ensimmäisten viikkojen tai kuukausien jälkeen.

Integroitumisen jatkuvuus vaatii jatkuvaa tukea ja vuorovaikutusta. Esihenkilöiden tulisi säännöllisesti järjestää tarkistuspalavereita uusille työntekijöille, jotta he voivat jakaa kokemuksiaan ja haasteitaan. Tällaiset keskustelut auttavat rakentamaan luottamusta ja varmistavat, että työntekijät tuntevat itsensä kuulluiksi. Lisäksi mentorointiohjelmat voivat olla erittäin hyödyllisiä, sillä ne tarjoavat uusia työntekijöitä tukevia kokeneempia kollegoita, jotka voivat jakaa käytännön vinkkejä ja neuvoja. Tämä luo positiivisen oppimisympäristön ja auttaa uusia työntekijöitä löytämään paikkansa organisaatiossa, mikä puolestaan parantaa heidän sitoutumistaan ja tuottavuutta.



Toimiva kommunikaatio avain onnistumisiin

Toimiva kommunikaatio on avain onnistumisiin rekrytointiprosessissa. Selkeä ja avoin viestintä sekä perusteellinen perehdytys ja tuki työsuhteen alussa luovat pohjan onnistuneelle rekrytointikokemukselle. Jatkuvan vuoropuhelun ylläpitäminen uuden työntekijän kanssa on elintärkeää, jotta mahdolliset ongelmat voidaan taittaa ennen kuin ne kasvavat suuriksi. Selkeät ohjeet ja käytännöt ovat tärkeitä turhautumisen välttämiseksi, ja organisaatioiden tulisi pyrkiä tukemaan työntekijöitä myös henkilökohtaisissa asioissa, kuten asumisessa ja perheenhuolenpidossa. Kokonaisvaltainen apu näillä osa-alueilla luo turvallisen ja mukavan ympäristön, mikä vähentää stressiä ja parantaa työntekijöiden sitoutumista sekä tuottavuutta.



Sari Suomalainen, operatiivinen johtaja,
Target Vision Oy



Katriina Peuhkuri
Lehtori, yrittäjyys- ja johtaminen
Hämeen ammatti-instituutti
<https://blog.hamk.fi/hami/category/kulkeva/>

KULKEVA-hanke

KULKEVA-hankkeen tavoitteena on edistää työperäistä maahanmuuttoa ja kansainvälisten maahanmuuttajien integroitumista Kanta-Hämeessä. Hankkeen pääkoordinoijana toimii Koulutuskuntayhtymä Tavastia. Hankkeen osatoteuttajat ovat HAMK Edu ja Hämeen ammatti-instituutti. Rahoittaja: Hämeen liitto, kansallinen AKKE-rahoitus.
<https://www.kktavastia.fi/projektit/kehittamisprojektit/kulkeva/>

